



# 「父親の子育て」を めぐる環境変化

## 1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ

近年、「父親の子育て」について、様々な場面で論じられるようになったのには、時代背景があります。

それは、急速に進む少子化への歯止めという問題。このままでは、年金や医療などの社会保障制度が立ち行かなくなってしまうという危機的な状況に追い込まれています。わが国の次世代を担う子どもたちを、生み育てる環境を整えることが急務となっています。

女性側に偏る家庭や育児の負担を解消し、「子どもを生み育てよう」という環境整備を進めていくためには、「父親の働き方の見直しや子育てへの積極的な関わりが、抜本的な少子化対策になる」という共通認識が形成されつつあります。

### ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針、日本再興戦略について

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方の代表等の合意のもと、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、目指すべき社会の姿や、企業・労働者・国・地方公共団体が果たすべき役割などが具体的に示されて、取り組まれてきました。平成22年6月には、2020年に男性の育児休業取得率を13%、育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）を1日2.5時間など、具体的な数値目標も設定されています。

また、男性の育児参加の促進は、育児に参画したいという男性の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においても、「イクメンの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する」と盛り込まれています。

## 2. 『イクメン企業アワード』で企業を変える



「2013年より開始したイクメン企業アワードは、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進することを目的としています。

男性の育児参加を積極的に促進し業務改善を図る企業を表彰することで、企業における働き方を改革し、育児と仕事の両立を推進します。

## 利用できる制度と利用の仕方を男性社員に知らせる！

### 〈花王株式会社〉

子が生まれた男性社員とその上司に、育児支援制度の概要や手続き、育児休職の取得事例・取得者の声、仕事と育児の両立ポイント等を掲載した啓発リーフレットを配布。

### 〈医療法人社団三成会〉

育児休職支援手当の支給要件として感想文の提出を付し、それらを社内報やホームページ上に掲載し職員に周知。個別面談で育児休業取得を勧奨。

### 〈ソフトバンクグループ通信3社〉

育メンインタビュー（育児中の男性社員に育児への関わり方、仕事の進め方等を聞きイントラネットで公開）を実施。

### 〈第一生命保険株式会社〉

毎月、担当部署から子どもが生まれた男性職員とその上司に、育児休業制度の解説、取得事例等を掲載した案内とともに、育児休業取得奨励文書を送付し推奨。「パパトレーニング育児休業（男性の育児休業取得）」を上司から勧奨。

### 〈明治安田生命保険相互会社〉

育児休職の取得等、男性職員の育児参加の好事例を社内ポータルサイトで紹介。育児休業取得対象の男性職員及び所属長に対し、育児休職の取得を個別に勧奨。

### 〈株式会社リコー〉

両立支援コミュニケーションガイドブックを作成・配布。社内データベースに、育児支援制度の説明、男性社員の育児支援の情報提供や体験談を掲載。子どもが生まれた男性社員とその上司に対し制度の案内と育児休業取得を勧奨。

## 男性の育児休業支援は、福利厚生ではなく「経営戦略」

小室 淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）

「ワークライフバランス」というと、今までは福利厚生のように捉えられていた面があったと思います。余裕のある企業が先進的に取り組んでいる、中小企業には真似ができないというイメージです。しかし、そうではないと思います。社員に対してどう支援するのかということではなく、「働き方に対してどういう見直しを行っているのか」。重要なことは、その部分です。

今までは長時間勤務が評価され、定時後にならないと始まらない会議があったり、そこに参加しないと評価されないという風潮がありました。これではどんなに日中の生産性を高めても、勤務時間が短い社員は評価されません。つまり制度はあるけれども、それを使うことはキャリアの“踏み絵”になるという状況です。

しかし、育児休業から復帰して短時間勤務を取っている社員も、上位の成績に入ることができます。時間当たりの生産性は、むしろ子どもが生まれてから高まる人が多いのです。制度を使っても踏み絵にはならない、その後にキャリアアップできるということがセットで行われることが何より重要です。そうでなければ、どんなに会社が保護しても、社員は肩身が狭くなるだけです。きちんと同じ土俵で勝負ができる取り組みが必要なのです。

また今後は、優秀な男子学生を引き付けて業績を上げていく上でも不可欠となってきます。企業を選ぶ基準というのが今は大きく変わり、仕事と生活が両立できる企業を1位に挙げる男子学生が、年々増えてきているためです。

男性の育児休業支援は、最もコストが掛からなくて最も効果的な、どれだけ先陣を切ることができるかというところで大きな差がつけられる取り組みです。先進的な経営戦略こそがワークライフバランスであり、男性の育児休業支援と捉えていただき、今後もますます多くの企業に推進していただきたいと思います。

（イクメン企業アワード2013 総評より抜粋）

## 男性の育児参加しやすい職場環境をつくる！

### 〈花王株式会社〉

仕事と生活の両立支援特別月間（10、11月）の集中キャンペーン（全社員向け啓発ニュースレター発行、男性社員向け両立マネジメント講座等）、育児休職復職前の女性社員の配偶者向けセミナー、育児中の男女社員のランチ情報交換会などを実施。

### 〈ソフトバンクグループ通信3社〉

家族のきずな月間（11月～1月）、パパのための育自力UP! 講座（男性社員向けワークショップ）、おやおや倶楽部（カウンセリングやコーチングの有資格者による自発的な活動）、夏休み親子自然塾（NPO法人 CCC 富良野自然塾の協力）などを実施。

### 〈第一生命保険株式会社〉

子どもが主役デー（職場見学や親子のイベント）を実施。

### 〈有限会社COCO-LO〉

社員の子を預かるための託児施設を運営（無料で3歳を迎えた後の3月までの子を預かることとしている上、事情があれば小学校4年生まで利用可能）。小学生の子どもを対象にした学童も定期的に開催。

### 〈株式会社リコー〉

男性社員の育児参加推進のため、経営トップ層からの発信を強化するとともに、各部門への取組推進を徹底。数年前より育児休業取得率に数値目標を設定、現在は全対象者の取得達成に向けた促進活動を継続して実施。

### 〈明治安田生命保険相互会社〉

男性社員の育児休業取得を所属長の評価に反映（ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に向け全社で推進する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」において、男性の連続5営業日以上の子育て休業取得を評価対象のひとつに設定）。育児休業からのスムーズな復職を支援する「復職応援セミナー」を、配偶者（夫）も参加できるように休日を実施。

## 子育て中の人もそうでない人も、多様な働き方ができる社会へ

佐藤 博樹（東京大学教授）

なぜ今、企業で男性の子育て参加を進める必要があるのでしょうか。私はいつも、「女性の活躍の場を拡大するため」というお話をします。女性の活躍の場の拡大には、「女性社員の夫」の子育てへの参画が進まなければ変わりません。

今は、職場の変化が激しい時代です。女性が育児休業の取得後に職場へ復帰すると、上司や同僚が変わっていたりします。新しい仕事を覚えていかなければいけないこともある。子育ても仕事も大変なこの時期に、その女性の夫が育児休業を1カ月でも取れば、女性は仕事への復帰が円満にできます。女性社員の上司からみても、非常にプラスになるでしょう。

もちろんその時期が過ぎた後も、男性にはもっと子育てに関わってほしい。例えば子どもが熱を出したとき、保育園から電話がかかってくるのはいつも女性というのではなく、男性にも半分ぐらいかかってくるのが望ましい。子どもの送り迎えについても、朝送りに行くという男性は増えていますが、お迎えに行くのは女性です。これも問題だと思います。子育て中の女性も、週に1度ぐらいはまとまった仕事をしたいという日があるでしょう。その時に男性が保育園に迎えに行って、ご飯を作って待っているということが大事だと思います。女性が勤めている会社に子育てのことを押し付けて、男性に働いてもらっている現状は、やはり変えなければいけないのです。

これは、育児休業だけではありません。従来型の働き方だけでなく多様な人材が働けるような仕組み作りが、これからの企業にとってとても大切なことです。育児休業や短時間勤務などさまざまな働き方をしている人がいることで、子育て期でない人も、勉強や社会活動、あるいは親の介護のために帰ることができます。それが当たり前になる社会を目指すということが、非常に重要になっていくと思います。

（イクメン推進シンポジウム（イクメン企業アワード2013）パネルディスカッションより抜粋）

## 男性の育児参加が当たり前ができる職場風土をつくる！

### 〈有限会社COCO-LO〉

業務を効率的に進める方法や会議時間の短縮のコツなど社内勉強会での共有や、管理職や同僚からの声かけ、不在時におけるiPhoneやiPadを活用した情報共有等により、所定外労働の削減と休暇を取りやすい職場環境づくりを実施。

### 〈第一生命保険株式会社〉

終業時刻目標（管理職・役付は原則19：30、その他職員は原則18：30）の設定、原則週1回の「早帰り日」の設定により、早帰りを推進。

### 〈明治安田生命保険相互会社〉

ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランスの取り組みについてのセミナーを定期的に開催。

### 〈株式会社リコー〉

男性社員の育児参加（育児休業取得等）促進や働き方の見直しのための〈ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントセミナー〉を実施。

## 次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

平成17年4月、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が施行され、従業員101人以上の企業は、子育て支援に関する「行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届けることが義務づけられています。

「行動計画」では、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、働き方の見直しに向けた労働条件等の整備について、具体的な計画を盛り込むことが求められています。

また、行動計画を実施し、一定の要件を満たした企業を次世代法に基づく子育てサポート企業として、認定企業だけが次世代認定マーク（愛称：くるみん）を名刺や自社ホームページ、会社案内、商品等に表示することができます。

認定基準の1つとして、「男性の育児休業等取得者があり、かつ女性の育児休業等取得率が70%以上」という基準があることにより、企業内の男性の育児休業の取得に対する関心を高めています。認定をめざすために、男性の育児休業取得促進に取り組む企業も増加してきました。

（認定企業は、平成25年12月末時点で1,741社）



# II 母性保護や両立支援に関わる主な制度

## 1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度

男女雇用機会均等法や労働基準法では、妊娠、出産、そして育児にたずさわる女性を守るために、母性保護の制度が定められています。

### 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、①妊産婦のための保健指導または健康診査を受けるための時間の確保、②妊産婦が医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長・増加、作業の制限、休業等の措置など）を義務付けています。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行うことは禁止されています。

### 労働基準法における母性保護規定

労働基準法では、①産前・産後休業（産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間。産後8週間。ただし、産後6週間を経過後に、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能）、②妊婦の軽易業務転換、③妊産婦等の危険有害業務の就業制限、④妊産婦に対する変形労働時間性の適用制限、⑤妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、⑥育児時間（生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる）などを義務付けています。

## 2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児・介護休業法では次のことが定められています。

いずれも、法律で義務化されているので、会社に制度がなくても権利を行使することができます。

また、育児休業の取得など、法律で定められた権利を行使したことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。（(7)を参照）

### (1) 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができます。一定の条件を満たせば有期契約の労働者も取得できます。（詳しくはP38を参照）

### (2) 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日（子が2人以上の場合は1年に10日）まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

### (3) 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。（詳しくはP39を参照）

### (4) 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

### (5) 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜（午後10時～午前5時まで）において労働させてはなりません。

### (6) 短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければなりません。（詳しくはP39を参照）

### (7) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業等の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

### (8) 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児の状況に配慮しなければなりません。

# 育児・介護休業法の概要

## (1) 育児休業制度

従業員は、事業主に申し出ることにより、子どもの1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。（勤続1年未満の人など、取れないこととされる人もいます）

有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）であっても、育児休業の申し出の時点で、「①いまの会社で1年以上働いている」、「②赤ちゃんの1歳の誕生日以降も働くことが見込まれる」の2つの条件を満たせば、育児休業をすることができます（ただし、赤ちゃんの2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が終了し、更新されないことが明らかである場合は取得できません）。

子どもが1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

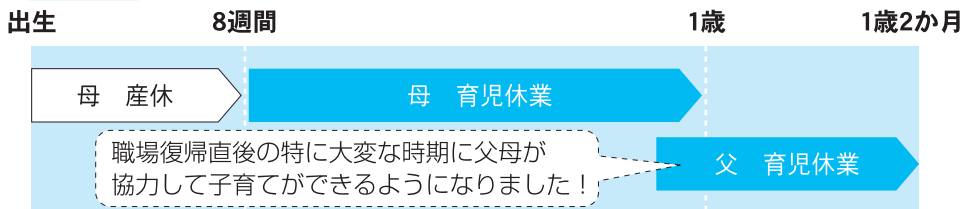
## (2) お父さんが育児休業を取る場合の特例があります

### ① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで延長されます。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合は産後休業と育児休業期間を合わせて1年間

#### 取得例



### ② 出産後8週間以内のお父さんの育児休業の特例

母（配偶者）の出産後8週間以内の期間内に、父が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくてももう一度育児休業を取得することができます。

※専業主婦（夫）除外規定の廃止

以前は、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合には育児休業を取らせないこととしても違法ではありませんでしたが、平成22年の法改正により、妻（夫）が専業主婦（夫）や育休中であっても、育児休業を取得できるようになりました。



パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってもママにとってもプラスです！

両立支援キャラクター  
両立するべえ

## 皆様ご存じですか？ 育児休業の申出の方法は法令で定められています！

○育児休業の申出は、次の事項を事業主に通知して行う必要がありますのでご注意ください。

(必ず明らかにする事項)

①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄 ④休業開始予定日及び休業終了予定日

※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

○申出の方法は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能です。

## 所定外労働の免除

3歳までの子どもを養育する従業員は、事業主に請求すれば、所定外労働（残業）が免除されます。（勤続1年未満の人など、認められない人もいます）

## 育児のための短時間勤務制度

3歳までの子どもを養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則として1日6時間勤務）を設けることが、業種や規模にかかわらず、すべての事業主に義務づけられています。

保育園の送り迎えをするパパも増加中！  
育児と仕事を両立しながら働き続けるためには、  
効率的な仕事の進め方の工夫が必要です！



## 育児休業や短時間勤務がとれない時は…

- ・ 育児休業や育児短時間勤務、子の看護休暇など、p37で紹介した各制度について、申し出をしたことや利用したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、育児・介護休業法で禁止されています。
- ・ 妊娠又は出産したこと、産前産後休業等の申し出をしたこと又は取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法で禁止されています。
- ・ 詳しくは、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

都道府県労働局では、育児休業の取得等に伴う労使間の紛争の解決の援助や、法違反を是正しない事業主への行政指導等を行っています。

### 都道府県労働局雇用均等室所在地

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2ラウンド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町3丁目2番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階



### 3. 育児で活用できるその他の休暇制度

#### 年次有給休暇

6か月以上継続勤務した労働者が請求する時期に有給休暇を与えることが労働基準法により義務付けられています。継続勤務期間ごとに出勤率8割以上の場合に与える最低限の日数は次のとおり定められています。

継続勤務期間	付与日数
6か月	10
1年6か月	11
2年6か月	12
3年6か月	14
4年6か月	16
5年6か月	18
6年6か月	20

#### 連続休暇制度

各企業（または事業場）で実施する連続（一般的には3日以上）して休日や休暇を取得できる制度のことです。夏期休暇、年末年始休暇、ゴールデンウィーク、リフレッシュ休暇など、企業によって取り決めが異なります。

#### その他の休暇制度

（配偶者出産休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇など）

労働基準法に規定する年次有給休暇以外に、特定の事情に対して付与される有給休暇や休暇を定めている企業もあります。例えば、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる配偶者出産休暇やリフレッシュ休暇など。

### 4. 勤務時間を柔軟にする主な制度

#### フレックスタイム制

1か月以内の一定期間（精算期間）における総労働時間をあらかじめ決めておき、社員はその枠内で各自の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。社員があらかじめ決められた時間（コアタイム）に勤務していれば、その前後の始業、終業の時刻を自由に選択できます。

#### 時差出勤制度（勤務時間の繰上げ・繰下げ）

出勤の時刻を選択できる制度のことです。出勤時刻を選べるという点ではフレックスタイム制と似ていますが、時差出勤では、1日の所定労働時間が定められているため、出勤時刻を選択すると、退社時刻も決まります。

### 5. 企業におけるその他の取り組み

#### ノー残業デー

特定の曜日を決めて、よほどの理由がない限り、その日は残業させないで、定時で業務を終わらせるという制度です。企業や職場によってその取り決めは異なります。

#### 在宅勤務制度

社員が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。勤務の時間や負担がなくなり、時間の融通がつきやすくなります。

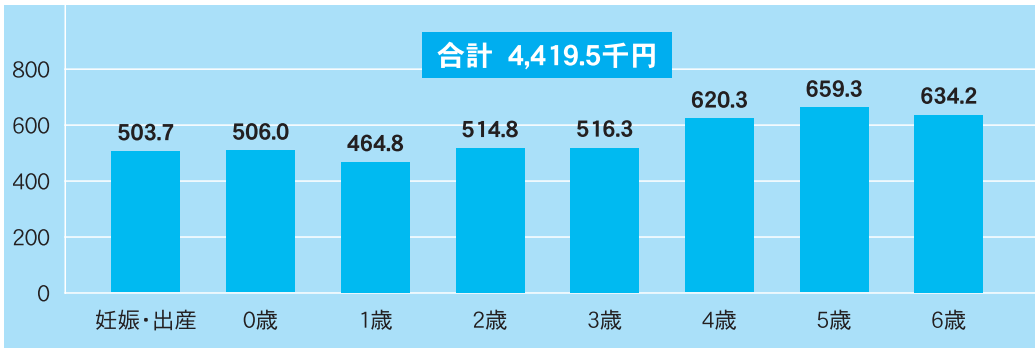


# 妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援

## 1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用(参考データ)

妊娠・出産・子育てにかかる費用(6歳まで)

(単位：千円)



妊娠・出産・子育てにかかる費用の内訳(0~6歳まで)

(単位：円)

項目	妊娠・出産	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	合計
<b>● 出産費</b>	454,833								<b>454,833</b>
定期検診(交通費を含む)	90,215								90,215
分娩・入院	364,618								364,618
<b>● 妊娠期間中の出産準備費</b>	48,849								<b>48,849</b>
妊婦用品・衣料等	25,215								25,215
妊娠中の運動・学習等	6,480								6,480
妊娠中の家事・育児補助関連	6,201								6,201
胎教用品・教室等	600								600
里帰り出産	7,965								7,965
妊娠・出産前後の交通費	2,388								2,388
<b>● 育児費</b>		95,872	80,499	79,756	104,738	105,835	121,083	109,770	<b>697,553</b>
食費、おやつ(給食以外)		57,042	56,338	60,128	87,004	67,640	91,013	83,098	502,263
保健・医療費		38,830	24,161	19,628	17,734	38,195	30,070	26,672	195,290
<b>● 子供用品・衣類費</b>		217,228	122,633	115,459	85,832	80,855	79,542	88,915	<b>790,464</b>
衣類		75,247	41,890	36,041	40,004	42,123	42,347	39,779	317,431
生活用品・器具、消耗品、家具類		123,355	55,914	35,886	23,554	12,798	10,582	13,554	275,643
おもちゃ・遊び道具類		18,626	22,819	40,518	18,333	20,089	18,271	21,615	160,271
文具・学習用品類			2,010	3,014	3,941	5,845	8,342	13,967	37,119
<b>● 幼稚園・保育所関係費用</b>		18,420	90,188	97,192	155,617	258,870	277,346	249,732	<b>1,147,365</b>
幼稚園・保育所費用		12,932	82,091	81,183	144,487	254,262	271,204	243,336	1,089,495
延長保育・夜間保育費		1,423	1,121	2,802	3,305	3,604	4,775	4,599	21,629
ベビーシッター・一時保育費		3,743	4,715	12,046	7,032	991	1,152	1,750	31,429
その他保育		322	2,261	1,161	793	13	215	47	4,812
<b>● 幼稚園・保育所以外の教育費</b>			21,367	61,484	42,755	39,228	48,241	55,315	<b>268,390</b>
習い事、おけいこ			2,771	8,839	24,031	26,838	39,848	44,921	147,248
家庭教育用品・通信教育費			18,486	52,521	18,471	12,298	7,942	10,286	120,004
子供会・体験活動・地域活動			110	124	253	92	451	108	1,138
<b>● おこづかい</b>			29	14	9	308	1,081	1,495	<b>2,936</b>
<b>● お祝い行事関係費</b>		72,723	29,144	23,612	29,910	30,771	30,457	31,623	<b>248,240</b>
<b>● 子育てのための預貯金・保険</b>		101,765	120,914	137,326	97,446	104,447	101,598	97,390	<b>760,886</b>
<b>合計</b>	<b>503,682</b>	<b>506,008</b>	<b>464,774</b>	<b>514,843</b>	<b>516,307</b>	<b>620,314</b>	<b>659,348</b>	<b>634,240</b>	<b>4,419,516</b>

資料出所：(財)こども未来財団「子育てコストに関する調査研究」(平成14年度)より作成

## 2. 出産に関する経済的支援

### 妊婦健診

お住まいの市区町村によって回数や内容は異なりますが、妊婦の届出を行うと、妊婦健診を公費負担により受診することができます（一部、自己負担が発生する場合があります）。

### 助産施設

経済的理由により、入院助産を受けることができない妊産婦に対し、助産施設において助産を行う制度があります（一部、自己負担が発生する場合があります）。

### 出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき原則42万円（産科医療保障制度に加入する病院などにおいて出産した場合。それ以外の場合は39万円。）が支給されます。この出産育児一時金については、事前に合意文書を取り交わすことにより、医療機関等が代わりに受け取ることで、42万円（39万円）を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお、給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。

### 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

平成26年4月1日から、産前・産後休業期間中の保険料の免除等が行われる予定です。

### その他、企業による経済的支援

出産奨励金や出産祝い金などの一時金を支給している企業もあります。会社の制度を確認してみましょう。

## 3. 育児休業中の経済的支援

### 育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険の被保険者が育児休業をした場合、支給されるものです。

支給金額は、支給対象期間（1か月）当たり休業開始時賃金日額×支給日数の50%（注）相当額となっています。

注）育児休業給付金の給付率は、原則40%のところ、当分の間の暫定措置として、50%に引き上げられています。

育児休業給付金は非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

### 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

育児休業等期間中の社会保険料は、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）について、被保険者負担分および事業主負担分ともに保険料が免除されます。年金額の計算に際しては、育児休業取得直前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱われます。

育児休業中、無給の場合は雇用保険の控除もありません。

### その他、企業による経済的支援

企業によっては育児休業期間の最初の数日～20日程度を有給扱いにしたり、支援金を支給するという制度を設けているケースもあります。会社の制度を確認してみましょう。

## 4. 子育てに関する経済的支援

### 乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制度や年齢の上限等が異なりますので、お住まいの自治体に問い合わせてください。

### その他、企業による経済的支援

子どもの扶養に対して手当金を支給したり、ベビーシッター等の費用補助などを行っている企業もあります。会社の制度を確認してみましょう。

# IV

## 主な保育施設、 子育て支援サービス

### 1. 毎日の保育

#### 幼稚園

「学校教育法」に定められた「学校」で、文部科学省の管轄です。満3歳から小学校就学の年（満6歳）になるまでの幼児に入園資格があります。教育時間は、4時間を標準とし、幼稚園教諭が教育を行います。

#### 認可保育所

厚生労働省が定める一定の基準を満たし、都道府県知事等の認可を受けている保育所のことを指します。就学前の乳幼児が利用できますが、保育を希望する保護者は市区町村に入所の申し込みを行い、両親ともに就労しているなどの市区町村による「保育に欠ける」事由の認定があることが必要です。

公費の助成を受けて運営されています。料金は、子どもの年齢と前年度の所得税額等に応じて決められています。

#### 認可外保育施設

「認可保育所」以外の保育施設です。保育を希望する保護者は施設に直接申し込み、市区町村による「保育に欠ける」事由の認定に関係なく利用できます。

公費の助成はなく（一部、自治体独自の助成あり）、原則的に保護者からの保育料のみで運営されています。料金は契約で自由に決めることができます。

#### 認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、以下①②の機能を備え、認定基準を満たす施設で、都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けた施設のことです。就学前に乳幼児が利用できます。

- ①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている・いないに関わらず受け入れて、教育・保育を一体的に実施）
- ②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や、親子の集いの場の提供などを実施）

#### 家庭的保育

保育士又は研修により市町村長が認めた家庭的保育者が、保育所と連携しながら、自身の居宅等において、少数の、主に3歳未満の「保育に欠ける」乳幼児を保育します。



## 2. 主な子育て支援サービス

### ファミリー・サポート・センター

子育て中の労働者や主婦の方を会員として、子どもの預かり等の援助を受けたい人(利用会員)と援助を行いたい人(提供会員)とで相互援助活動を行う会員組織です。

子どもを預かる提供会員は研修を受講しています。

また、センターによっては病児・病後児の預かりに対応しているところもあります。

### 地域子育て支援拠点

地域の中で孤立しがちな子育て家庭が、子育てをする親子同士や地域の人々と交流したり、子育てに関する相談・援助などさまざまな子育て支援を受けたりすることができる場をつくり、地域全体で子育てを支えようとする取組です。市町村と社会福祉法人やNPO法人などの地域のサポーターが協働し、公共施設内のスペースや商店街の空き店舗、学校の余裕教室、保育所などの児童福祉施設、児童館などさまざまな場所で活動が行われています。

### 病児・病後児保育

子どもが病中または病気回復期にあって、集団保育が困難な場合、病院・診療所、保育所や専用施設等で子どもを預かり、保育及び看護ケアを行います。

### ベビーシッター

時間制で、自宅に来て保育をしてくれるサービスのことです。民間企業やNPO法人、社団法人などサービス提供者も様々で、ベビーシッターの採用資格も様々です。



## 3. 就学後の放課後対策

### 放課後児童クラブ(学童保育)

保護者が働いているため、放課後帰っても家庭にいない児童等のための事業です。設置と運営は、公設公営、公設民営、民設民営など、地域によって様々です。場所も、学校敷地内、児童館内、その他公共施設内、民家・アパートなど様々です。専任の指導員がいて、子供の出欠を確認し、親と連絡を取り合ったり、おやつを食べたり、一緒に外遊びをしたり、生活全体を見ることが基本になっています。

### 放課後子ども教室

保護者の就労の有無を問わずすべての子どもを対象に、放課後や週末などに、地域住民等の協力を得て、子どもたちの安全・安心な居場所を設け、学習やスポーツ、体験・交流活動等の機会を提供するものです。運営形態は自治体によって異なりますが、多くの場合小学校内に設置され、利用は原則無料、子どもたちを見守り、遊びや学習のサポートを地域ぐるみで行います。



# 参考になる情報源、 相談窓口

## 1. 制度や仕組みの理解のために

### 厚生労働省「子ども・子育て」

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/>

### 労働局雇用均等室（所在案内）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

育児・介護休業制度の定着や、男女の均等な機会及び待遇確保等のための業務を行っています。

### 労働基準監督署（所在案内）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

労働基準法等に基づき、労働条件確保・改善の指導、安全衛生の指導、労災保険の給付などの業務を行っています。

## 2. 仕事と家庭の両立について知るために

### 厚生労働省「職場における子育て支援」

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/)

### 内閣府 仕事と生活の調和推進室（カエル！ジャパン）

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

### 「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsu.jp/>



ひとつ「働き方」を変えてみよう！  
カエル！ジャパン  
Change! JPN 

## 3. 妊娠・出産・子育て支援情報、 子育て支援サービスについて

### 保健所（所在案内）

#### 厚生労働省「保健所管轄区域案内」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/hokenjo/search.html>

#### 保健センターを含む場合

<http://www.phcd.jp/HClis/HClis-top.html>

両親学級・母親学級・父親学級、乳幼児健診、予防接種などの窓口です。妊娠・出産・育児に関する各種相談ができます。

## 一般財団法人 女性労働協会

<http://www.jaaww.or.jp/>

企業や働く女性に対して、家庭と仕事の両立に関する情報提供を行っています。

## 厚生労働省「小児救急医療電話相談#8000」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

全国共通の短縮番号#8000で、お住まいの都道府県の相談窓口に自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。

## 「女性にやさしい職場づくりナビ」

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

企業や働く女性に対して、母性健康管理に関する情報提供を行っています。

## 「ファミリー・サポート・センター」

[http://www.jaaww.or.jp/service/family\\_support/index.html](http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/index.html)

地域の子育てをサポートしあう会員制の組織です。子どもの預かりや保育所の送迎など、日常のサポートをしてくれる方をお住まいの地域で探すことができます。

## 「産科医療補償制度」

<http://www.sanka-hp.jcqh.or.jp/>

この制度に加入している分娩機関で出産し、万一、赤ちゃんが分娩に関連して重度脳性まひとなった場合に、看護・介護のための補償金が支払われます。制度に加入している分娩機関の一覧が掲載されています。

## NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

<http://kosodatehiroba.com/>

全国で子育てひろばを運営する団体等とネットワークを組み、情報の共有や相互交流、研修を行っています。入会している各地の子育てひろばの一覧が掲載されています。

## 赤ちゃん&子育てインフォ

<http://www.mcfh.or.jp/>

公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報提供サイトです。妊娠&子育て相談受付、妊娠中の体重グラフや子どもの発育曲線を作成することができます。

## NPO法人ファザリング・ジャパン

<http://www.fathering.jp/>

「子育てパパ力検定」をはじめ、各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。



## とうきょう子育てスイッチ

<http://kosodateswitch.jp/>

東京都内の子育てに関するサービスの検索、イベント情報の提供や、パパのお悩み110番など子育てに役立つ情報を掲載しています。

## にっぽん子育て応援団

<http://www.nippon-kosodate.jp/>

子育てをめぐる日本の状況について、社会的な理解を深め、政策提言等政府などに働きかけています。サイトでは、自治体首長の子育て応援宣言等が掲載されています。



## イクメンプロジェクトサイト

<http://www.ikumen-project.jp/>

これから父親になる、または子育て期にある男性労働者に対して、仕事と家庭の両立に関する情報を提供しています。

# これから母親になる、または 子育て期のママへ

夫のワーク・ライフ・バランスは、妻のワーク・ライフ・バランスでもあります。  
子育て期は、夫婦でよく話し合って、チームプレーで臨むことが何より大切です。

このハンドブックは、男性（夫）のワーク・ライフ・バランスについて  
考えてもらうことを目的に作りましたが、夫婦で一緒に読んで、  
妻としての希望や事情と一緒に考えるきっかけにできれば幸いです。  
是非一読して、ワーク・ライフ・バランスについて、  
夫婦で話し合ってみてください。

---

平成25年度 厚生労働省委託「男性の育児休業取得促進事業」

---

## ◎イクメンプロジェクト推進チームメンバー

- 座長 駒崎 弘樹 (認定NPO法人フローレンス代表理事)
- 渥美 由喜 (厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員(東レ経営研究所 研究部長))
- 越智 聡 (第6回イクメンの星 / アクセンチュア株式会社 マネージャー)
- おち まさと (イクメンオブザイヤー 総合プロデューサー兼審査委員長)
- 小室 淑恵 (株式会社ワーク・ライフ・バランス代表取締役社長)
- 新田 龍 (第4回イクメンの星/株式会社ヴィバアータ代表取締役/ブラック企業アナリスト)
- 山田 正人 (イクメン官僚/「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者)
- 吉田 大樹 (NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)
- 顧問 安藤 哲也 (NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー)
- 佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所教授)

2009年、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて育児・介護休業法が改正されました。「パパ・ママ育休プラス」制度の導入等をはじめとする新制度が2010年6月30日に施行され、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりへと大きな一歩を踏み出しています。

「イクメンプロジェクト」はこのような制度見直しと合わせ、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一歩を踏み出すべく、2010年6月に発足しました。プロジェクトの内容・実施方法などについて協議するため、各分野の有識者等で構成される推進チームを設置し、育児を楽しんでいる・これから楽しみたいイクメンの皆さん、ご家族や企業・自治体等イクメンサポーターの皆さんとともに、時代を牽引していきます。

イクメンプロジェクトサイト <http://www.ikumen-project.jp/>

【平成25年度厚生労働省委託事業】(平成26年1月発行)

## 父親のワーク・ライフ・バランス ~応援します! 仕事と子育て両立パパ~

所 管：厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課  
〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2  
TEL 03-5253-1111(代)

父親のワーク・ライフ・バランス

# W L B HAND BOOK

応援します！仕事と子育て両立パパ

【平成25年度 厚生労働省委託事業】（平成26年1月発行）



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health Labour and Welfare